



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Concordancia del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados del consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

### **TESIS PARA LOGRAR EL NOMBRAMIENTO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

#### **CREADOR**

Cosavalente Cabrera, Víctor Daniel

#### **TUTORES**

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine.

Mg. Aguilar Aragón, Nancy

#### **RECTA DE INDAGACION**

Administración del Recurso Humano

**TRUJILLO – PERÚ**

**2017**

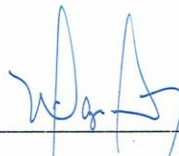
Página del Jurado



---

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine.

Presidente



---

Mg. Aguilar Aragón, Nancy

Secretaria



---

Dra. Rodríguez Mendoza, Patricia

Vocal

## Ofrecimiento

A Dios todo poderoso, ya que gracias a él he podido concluir mi carrera profesional, fue él quien siempre me bendijo e iluminó mis pasos para mantenerme en pie y lograr esta meta y tener éxito en mi vida profesional.

Ofresco esta tesis a mis padres queridos Francisco Víctor Cosavalente Sánchez y Nancy Elizabeth Cabrera Olivos, quienes han sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, ya que ellos en todo momento estuvieron conmigo apoyándome incondicionalmente en el aspecto moral, ético y económico para poder llegar a mi meta de ser un profesional de la patria.

A mis Hermanos por haberme motivado cada día en todo el transcurso de mi vida universitaria, por sus consejos y confianza que me tuvieron para poder lograr culminar mi carrera profesional.

## **Gratitud**

A Dios todo poderoso, quien fue quien iluminó mi vida y los de mis seres queridos, Yo sé que él estuvo ahí en todo momento para enfrentar cualquier problema y poder solucionarla para llevar a cabo todas mis metas.

A mis Padres porque son mi orgullo y mi gran motivación, que libraron mi mente de todas las adversidades que se presentan en el camino y me impulsaron a superarme cada día en mi vida profesional, sobre todo que me ofrecen lo mejor de ellos. No es fácil, eso lo sé, pero tal vez si no los tuviera, no habría logrado este gran paso en el ámbito profesional.

A mis queridos docentes por haberme brindado sus enseñanzas y valores, y fue de ellos de quienes adquirí sus conocimientos para poder llevar a cabo mi meta lograda en el ámbito profesional.

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo Víctor Daniel Cosavalente Cabrera con DNI N° 74118595, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Diciembre del 2017



---

Víctor Daniel Cosavalente Cabrera  
DNI: 74118595

## Manifestación

Señores individuos del Jurado:

En cumplimiento del Estatuto de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Concordancia del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados del consejo Distrital de Casa Grande”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para lograr el nombramiento Profesional de Licenciado en Administración.

El autor.

## Catalogo

Hoja del tribunal.....	Error! Bookmark not defined.
Ofrecimiento.....	ii
Gratitud .....	Error! Bookmark not defined.
Afirmacion de Legitimidad.....	Error! Bookmark not defined.
Manifestacion .....	Error! Bookmark not defined.
Catalogo.....	Error! Bookmark not defined.
Sintesis.....	Error! Bookmark not defined.
Abstract.....	x
I. Preliminar.....	Error! Bookmark not defined.
I. Preliminar.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Existencia discutible .....	Error! Bookmark not defined.
1.2. Informes anticipados .....	Error! Bookmark not defined.
1.3. Suposiciones con el titulo.....	Error! Bookmark not defined.
1.4. Creacion del dilema.....	Error! Bookmark not defined.
1.5. Argumento del tema .....	Error! Bookmark not defined.
1.6. Suposicion .....	Error! Bookmark not defined.
1.7. Metas.....	Error! Bookmark not defined.
1.7.1 Principal .....	Error! Bookmark not defined.
1.7.2 Secundarios .....	Error! Bookmark not defined.
II. Táctica .....	Error! Bookmark not defined.
II. Táctica .....	Error! Bookmark not defined.
2.1. Molde de indagacion .....	Error! Bookmark not defined.
2.2. Cambiantes y operaciones.....	Error! Bookmark not defined.
2.3. Individuos y modelo.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.1. Individuos.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.2. Modelos .....	Error! Bookmark not defined.
2.4. Tácticas e Herramientas de recolección de datos .....	Error! Bookmark not defined.
2.5. Tácticas de estudio de datos .....	Error! Bookmark not defined.
2.6. Caracteristica de valores .....	Error! Bookmark not defined.
III. Producto .....	Error! Bookmark not defined.
III. Producto .....	Error! Bookmark not defined.
IV. Debate.....	Error! Bookmark not defined.
V. Terminaciones.....	Error! Bookmark not defined.

VI.	Consejos .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
VII.	Citas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
VIII	Adjunto.	



## Síntesis

La actual indagación tuvo como meta identificar la concordancia entre el ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los de los subordinados del consejo Distrital de Casa Grande, 2017, por medio de un modelo no experimental, cuyo corte fue transversal correlacional. En tanto, para juntar el modelo se usó el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que la comunidad era muy reducida se consideró utilizar el total de la comunidad, integrada por 29 mujeres y 35 hombres. Las herramientas utilizadas fueron el temario de Noriega y Pría, 2011 para el ambiente organizacional y para la cambiante rendimiento sindical se utilizó la táctica de Escala Gráfica, basada en el modelo de Chiavenato, 2000. Se finalizó que la concordancia fue valiosa para cada tamaño del Ambiente Organizacional con el Rendimiento Sindical, pero el tamaño de incentivo no fue valioso la cual el meta principal determinó que si hay concordancia del ambiente Organizacional y el rendimiento sindical de los colaboradores del consejo Distrital de Casa Grande, por lo que se aceptó la suposición alternativa de indagación.

Términos importantes:

Ambiente organizacional, rendimiento sindical, formación organizacional, Jefatura, elementos activos.

## **Abstract**

The present research had as objective to identify the relationship between the organizational climate and the labor performance of the workers of the District Municipality of Casa Grande, 2017, through a type of non - experimental research, whose design was descriptive transversal. For the conformation of the sample was used non-probabilistic sampling for convenience, since the population was very small, it was considered to use the entire population, constituted by 29 women and 35 mens. The instruments used were the Questionnaire (Noriega and Pría, 2011) and the Graphical Scale Method, based on the model of Chiavenato (2000), was used for the variable labor performance. It was concluded the correlation was significant, so the alternative research hypothesis was accepted.

Keywords:

Organizational climate, work performance, organizational structure, leadership, operational factors.

## I. PROLOGO

### 1.1. Existencia discutible

Hoy en día muchas empresas e instituciones utilizan muchas formas como hacer que los subordinados se sientan contentos dentro de la organización ya sea con regalos, aumento de pago ya que los trabajadores necesitan potenciar sus habilidades, y lograr sentirse dentro de la empresa muy contento y cumplir con las labores encomendadas.

El consejo Distrital de casa grande se muestra ser un distrito que quiso entrar en la comunidad social con el fin de apoyar a la población para luego ser una autoridad del estado en la localidad.

En la actualidad, en la reseña las organizaciones del estado, existe las siguientes deficiencias o debilidades, entre las que destacan la falta de equipos necesarios para la realización de tareas, malas condiciones de labores, inadecuada selección del personal, de tal manera que la formación profesional de los colaboradores, no es acorde al perfil del puesto, malos indicadores del ambiente laboral, bajo rendimiento de las obligaciones, alto índice de rotación voluntaria e involuntaria del personal, poca importancia que se le da al ambiente organizacional, carente comunicación horizontal de los colaboradores y los jefes, poco trabajo en equipo e invalोरación del esfuerzo del personal subordinado.

Dicha problemática, suele reflejarse en el contexto nacional, constituyendo una realidad inherente a la mayoría de entidades públicas en donde no se preocupan por efectuar mejoras que favorezcan al desarrollo o crecimiento del clima organizacional y por ende al desempeño laboral.

El consejo Distrital de Casagrande, los problemas que se presentan, en tal sentido son, en cuanto al desempeño laboral, en los componentes activos operativos, no se conocen adecuadamente el conocimiento de trabajo en los puestos que deben

rendir los trabajadores, ya que no existe un programa de persuasión, lo cual afecta al rendimiento. Asimismo, en cuanto al ambiente organizacional, la capacidad de dirigir se ve reducida según la falta de estímulos que se presentan que motiven el trabajo en equipo.

## **1.2. Trabajos anticipados.**

Medina (2017) en su tesis nombrada

Poder del ambiente organizacional en el rendimiento docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. La clase de indagación fue descriptivo correlacional, hallándose que existe una correlación positiva entre el ambiente organizacional y el rendimiento docente. Asimismo se halló que en la institución se encuentran dos micro ambientes: la simple y el colegio, siendo la primera en la que se observan mayores indicadores de relación entre las variables de estudio. Finalmente, de acuerdo a las capacidades, el sistema de recompensas está relacionado con los componentes motivacionales, tienen una concordancia positiva con el rendimiento hallado por parte de los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán.

Caligiori y Díaz (2013) en su tesis:

Ambiente Organizacional y Rendimiento de los docentes de la Universidad de los Andes- ULA: Estudio de Caso. Tesis de Maestría. Facultad de medicina en gerencia de aprendizaje y filosofía. Venezuela. Esta indagación es el final de una revisión del ambiente organizacional y el rendimiento docente de las escuelas de enfermería, nutrición y medicina de la universidad de Los andes (ULA) en Venezuela. La meta fue realizar un diagnóstico sobre el clima organizacional existente en las escuelas, a fin de poder identificar su grado de rendimiento y elaborar una propuesta de gestión para optimizar la situación existente. La indagación se entorna en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. La comunidad fue de 311 docentes activos y el modelo de 86, obtenida por muestreo estratificado básico. Se aplicó una encuesta, con nivel de cinco categorías de

respuestas. Finaliza que el ambiente organizacional guarda una concordancia afirmativa y directa con el rendimiento sindical del personal de docentes activos en la universidad indagada.

(Quispe, 2015) “Ambiente organizacional y rendimiento sindical en el Consejo Distrital de Pacucha, Andahuaylas, Perú, 2015”.

Esta indagación se hizo en el municipio de Andahuaylas. El análisis fue hacer un seguimiento estadístico para ver la concordancia que hay entre el ambiente de la organización para obtener una mejor conducta organizacional de los trabajadores donde se obtendrá una producción alta y un eficiente y eficaz rendimiento de los subordinados. Se hizo una búsqueda de indagación para los 64 trabajadores del consejo ya sea en damas y varones, donde vienen laborando en dicha organización en el año 2015. Se realizó 15 preguntas para encuestar a los subordinados. Cuyo instrumento fue un nivel de Likert con el siguiente puntaje (nunca, algunas veces, muy pocas veces, casi siempre y siempre). Por lo tanto, para la conducta sindical de los subordinados se realizó también 15 preguntas más, con las que ya 30 preguntas para hacer amplitud de escala Likert, validando el instrumento haciendo un alfa de Crombach. La obtención de respuestas logrados salieron un porcentaje de 0.754 en el temario del ambiente organizacional y también de 0.743 en el temario de conducta sindical. Entonces, para la medición los instrumentos verdaderos y coherentes. (p.12).

Pérez (2012) en su indagación:

Concordancia entre el ambiente organizacional y rendimiento docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla, de la universidad San Ignacio de Loyola. El propósito del estudio fue establecer una relación entre el ambiente institucional y el rendimiento docente en el campo de la educación N° 1 Pachacutec Ventanilla. La muestra del tipo accesible estuvo de acuerdo con 100 maestros en Instituciones educativas. La clase de indagación es correlacional descriptiva. El promedio entre los resultados del ambiente organizacional y el rendimiento docente, encontrándose una concordancia promedio en todos los componentes del ambiente con el rendimiento, entre los que destacan la concordancia de la formación organizativa de las instituciones y la eficiencia en el rendimiento de los docentes. La indagación finaliza que existe una correlación

afirmativa entre el ambiente organizacional y el rendimiento docente en instituciones educativas red 1 de Ventanilla.

Oscoco (2015), en la siguiente indagación: Administración del recurso personal y su concordancia con el rendimiento sindical de los empleados del consejo Distrital Pacucha Andahuaylas-Apurímac, 2014, en la universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, llegando a las siguientes terminaciones:

La creatividad humana y su gestión se concuerdan de manera influenciada con el desempeño laboral del personal que trabaja en el consejo distrital de Pacucha, según la concordancia llegada a través del método de Spearman.

Alva y Juárez (2014) “Concordancia entre el grado de ambiente laboral y el grado de rendimiento de los subordinados de la empresa chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo, La Libertad – Trujillo 2014”.

En la siguiente indagación la meta es ver si hay concordancia entre el grado de ambiente laboral y el grado de rendimiento de los subordinados de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Para la suposición se estableció: La concordancia entre el grado de ambiente laboral y el nivel de productividad de los subordinados de la organización Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo es directa. Se utilizó el modelo de indagación para describir, el tamaño del modelo correspondió a la población muestral conformado por 70 subordinados de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Las incógnitas de estudio fueron, el ambiente sindical que es el resultado de componentes tanto interiores como exteriores y el rendimiento que se traduce en la eficiencia concordada con el buen rendimiento de los subordinados. Entre los datos hallados más relevantes se considera que existe un nivel medio de ambiente sindical de los subordinados y un grado de rendimiento traducido en el rendimiento sindical que es regular. Se identificó que los subordinados de la empresa laboran los días feriados siendo compensado con un día de descanso la cual genera una desmotivación ya que el subordinado prefiere que se le pague. Asimismo corresponde a gerencia, analizar y evaluar continuamente. Se determina que se debe efectuarse medidas de un buen incentivo sindical periódicamente

para mantener información actualizada de la misma y se propone hablar formalmente en forma positiva como estrategia para mejorar la eficacia y eficiencia en el rendimiento sindical para los subordinados. (p.6).

Shishido (2015) en su indagación ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento sindical de los subordinados de la oficina de tecnologías de la información de la universidad cesar vallejo en el distrito de Trujillo 2015, llegó a la siguiente terminación:

En la solución se arrojaron que el ambiente organizacional influye significativamente en el rendimiento sindical de manera positiva y creciente, puesto que sea la primera variante sube en su nivel, es muy probable que también el rendimiento de los colaboradores aumente en la misma proporción. Los resultados a su vez permitieron que en el área de recursos humanos se puedan establecer estrategias de mejora, en base al conocimiento situacional de la realidad problemática que acontecía en la organización, lo cual a posteriori, sirvió para que se mejore el ambiente organizacional para provecho del desempeño laboral.

### **1.3. Especulaciones ligadas al asunto**

#### **1.3.1. Ambiente Organizacional**

##### **1.3.1.1 Concretaciones**

Según el autor Ivancevich (2006) finaliza que:

Según el rendimiento, conductas y estilos del subordinado en el ambiente de la organización; son expectativas de comportamiento dentro de un calor laboral donde viene de las acciones grupales e individuales de los humanos dentro de una institución u organización para sus respectivas actividades para cumplir metas dentro de la organización con distintas habilidades (p.27).

Según Luthans (2008) decide que:

Un ambiente laboral excelente es “la mejor habilidad y condición de laborar con un buen rendimiento en la organización para una mejor producción de alto nivel, que siempre el ambiente es importante para buen desempeño organizacional dentro de la organización” (p.25).

Según Mendez y Alvarez (2006) Dice que el ambiente laboral es el calor fijo de la organización, para un buen desempeño de los colaboradores para menos discrepancias en la organización. (p.15).

### **1.3.1.2 Evaluacion.**

Según Álvarez (2015) propone:

Parasunaman et al. (1988).Para las respuestas se utilizó los grados de Likert de cinco grados en donde uno era en total desacuerdo y cinco era total acuerdo (pp.115-126).

Para Vergara(2011), citado por (Blanco, 2006) dice:

Se hizo una encuesta aplicada de preguntas, de los cuales se desprendieron 13 preguntas clave que representan las cambiantes observadas del modelo, Se determinó considerando una escala Likert de 6 puntos en donde uno es muy bajo y seis muy alto. Donde los grados fueron aceptadas haciendo el coeficiente Alpha de Cronbach, para medir la confiabilidad de los constructos, obteniendo un valor superior al 0,7 en cada uno de ellos (pp.422-423).

### **1.3.1.3 Capacidades.**

Según Noriega y Pría (2011), su extensión que constituyen al ambiente sindical son:

Organización sindical:



Se basa principalmente a las tácticas prudentes y a los regímenes (responsabilidad, procesos, sistemas, y otros más) donde el cual la organización del equipo, se fijan, comunican, valoran y dirigen las obligaciones, aquellas guías son las siguientes: Contenido laboral, vínculo de organización, dirigir y transmitir obligaciones.

#### Dirigir:

Su meta es el grado que los “directivos” tienen poder para alentar en forma sola y en equipo para tener buen rendimiento alto con los subordinados y llegar a la meta de los objetivos de la institución; forma en que se vinculan, dialogan, aconsejan, luchan y brindan un espacio a trabajadores del equipo. Donde ciertas guías se basan en: Modelo del liderazgo, Fuerza/Poder, Ganas de laborar en grupo e incentivo al éxito.

#### Toma de determinación:

Se basa como los trabajadores se comprometen en la elección de posibilidades entorno al trabajo, para luego tengan expresión y actitudes en sus actividades que realizan, en todo esto la decisión tiene poder e influye en pasos de la estructura de la organización. Donde las guías son: elevaciones, voluntarismo, creatividad y la fuerza capaz para la organización.

#### Motivo/causa:

Se enfoca a los procesos válidos para incentivar a los subordinados del equipo que laboren con empeño para brindarles los beneficios correspondientes, donde luego se cumplirá con las necesidades de los trabajadores, ya sea en forma personal o grupal. Donde las guías son: Pagos, valorización, animación y conductas de labores.

Conducta personal:

Este tamaño de ambiente laboral se basa en el comportamiento personal de los subordinados, como las actitudes por parte de ellos que tienen poder en sus actividades de equipo que realizan. Basados en las siguientes guías: Fijación laboral, compromiso, orden y dominio personal.

#### **1.3.1.4. Componentes del ambiente organizacional**

Según Brunet. (1989) explica que:

Los componentes en el ambiente laboral fueron indagados profundamente para saber los factores que determinan en el ambiente de la organización en capacidades personales, organizacionales y en forma de equipo (p.30).

#### **1.3.1.5. Perspectiva del ambiente organizacional**

##### **1.3.1.5.1. Perspectiva de Componentes psicológicos personales.**

Schneider (1983). Explica el procedimiento del ser humano donde lo divide en tres partes:

Exigencia del individuo para tener una interacción entre otros en la organización (p.30).

Obligación de tener vinculación asertiva de comunicación entre los individuos. (p.30).

Hacer una afinidad correcta dentro de la organización. Tiene una obtención que los individuos tienen un sentimiento psicológico para tener resultados de motivación para un buen rendimiento y satisfacción en la organización. Los individuos tienen que apoyar a los otros individuos para poder tener el cambio dentro de la organización (p.30).

##### **1.3.1.3.3 Perspectiva de componentes grupales**

Toro (2005), Fija al ambiente en:

Los estímulos en conjunto en un ambiente bueno, el incentivo será establecido, donde los subordinados crecen sindicalmente, donde aprendemos a respetar, saludar y tolerar. Todo esto conlleva a tener un ambiente adecuado para la comunidad. Los componentes son: El alma de apoyar; paz con el gerente; relaciones entre los subordinados, desarrollo de trabajo en equipo, jefatura y ética (p.31).

#### **1.3.1.3.4 Perspectiva de componentes sindicales**

Toro (2005), dice:

Todas las empresas poseen aspectos y políticas diferentes para su ambiente sindical o ambiente sindical entre ellas, y repercuten la conducta del subordinado, y por ende el rendimiento de la organización. Donde los componentes para los tutores son: el dialogo y la motivación, políticas y decisiones, forma sindical, buena estructura de la empresa(p.31).

#### **1.3.1.4 Incentivo laboral**

Para (Robbiinss, 2008), el incentivo “Es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo” (Pag.100).

Stooneer y Freeman (1996), Fija que:

El proceso de incentivo en el área administrativa busca influenciar en la conducta de las personas, con la premisa básica de que es el motor principal para que la gente trabaje en forma más eficiente, e incluye componentes que ocasionan, canalizan y sustentan la psicología humana en un sentido particular y comprometida (p.45).

Según Coontz (1998), El incentivo es: “Un término genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (p.571).

Bittel (2000), destaca:

Para el rendimiento es propio del subordinado en la organización, sus actos y el incentivo de ellos mismos. Por tanto, el rendimiento se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del subordinado, en pro de consolidar las metas de la empresa (p.68).

Según Ghiiseelli (1998), “el rendimiento está influenciado por cuatro componentes: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse” (p.44).

#### **1.3.1.4.1 Cualidades**

Maslow (1943), Fija lo siguiente:

*Las necesidades no contentas.* Tiene el poder en la actitud de todas las personas, pues la necesidad contenta no genera comportamiento alguno.

*Las necesidades fisiológicas.* Nacen con la persona, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.

A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior; no todos los individuos sienten necesidades de autorrealización, debido a que es una conquista individual.

*Las necesidades básicas.* Requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto, en contraposición, las necesidades superiores requieren de un ciclo más largo. (p.43).

#### **1.3.1.5 Dialogo interpersonal.**

Fonsecca (2008), el dialogo se define llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que

adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes (p.49).

Anttoniio (2013), el dialogo existe si hay:

Interacción recíproca entre los dos polos de la estructura relacional (Transmisor-Receptor)" realizando la "ley de bivalencia", en la que todo transmisor puede ser receptor, todo receptor puede ser transmisor. "Es la correspondencia de mensajes con posibilidad de retorno mecánico entre ambos individuos para tener una mejor comunicación positiva (p.70).

Kohlberg (2013), Plantea que:

Dilemas morales a diferentes adultos y ordenando las respuestas. Sus estudios recogieron información de diferentes latitudes (EE.UU, Taiwán, México) para eliminar la variabilidad cultural, y se centraron en el razonamiento moral, y no tanto en la conducta o sus consecuencias. De esta manera, Kohlberg estableció tres estadios de moralidad, cada uno de ellos subdividido en dos niveles. Se leen en sentido progresivo, es decir, a mayor nivel, mayor autonomía. (p.102).

## **2.3.2. Rendimiento Sindical**

### **2.3.2.1 Definiciones**

Chiavenato (2000), Fija el rendimiento como:

Aquel conjunto de comportamientos y acciones que se observan en el desarrollo de las actividades efectuadas por los empleados, mismas que permiten el logro de los objetivos o metas organizacionales. Un mejor rendimiento sindical es quizá la fuerza más relevante con la que una organización cuenta. (p. 58)

Biitteel (2000), destaca:

Para el rendimiento es propio de los colaboradores acerca de las tareas que efectúa sobre su trabajo, la actitud que le prestan a éste y la armonía que y siente o percibe . Por tanto podría inferirse que el rendimiento está relacionado con aquel conjunto de conocimientos y habilidades apoyados y los comportamientos del subordinado para que se logren los objetivos organizacionales (p.90).

Ghiseelli (1998), muestra que el rendimiento es propio por componentes tales como las habilidades y competencias personales, el incentivo, la claridad y los roles aceptados, finalmente las oportunidades dentro de la organización

Por tanto podría decirse que el desempeño, expuesto por los autores, está relacionado los valores del trabajador en función a las metas de la organización que deben alcanzarse en conjunto con las políticas y reglas establecidas, así como también la visión y la misión.

### ***2.3.2.2 Capacidades del rendimiento sindical***

El rendimiento de las personas se mide por los siguientes componentes:

Componentes en postura: iniciando por una conducta excelente, comprensión de situaciones, compromiso, creatividad y potencia de cada individuo en sus responsabilidades.

Componentes activos: en trabajos grupales, una excelente jefatura, calidad y conocimiento del trabajo (Chiavenato, 2000,p.80).

Para lograr un adecuado desempeño todas las personas deben estar altamente contentos y satisfechos con las recompensas que perciben por el logro de sus metas y por su buen rendimiento en la realización de sus actividades, por tanto los objetivos deben ser muy serios y claros y a su vez también las tácticas que se utilizan para medirlos. Además nos da a conocer los principales atributos establecidos por él sobre los equipos de un alto desempeño: Participación, responsabilidad, claridad, interacción, flexibilidad, focalización, creatividad, rapidez (Chiavenato ,200,p.81).

### **2.3.2.3 Medición del desempeño sindical:**

Los estímulos de poder de cada superior rápido con el rendimiento sindical de los subordinados se mide mediante una ficha de prueba de rendimiento (Wilman y Velaasco,2011, p.77).

### **2.3. 2.4. Concordancia entre ambiente organizacional y el rendimiento sindical**

Quispe (2015), “explica la concordancia entre ambiente organizacional y Rendimiento sindical”:

Se ve una concordancia firme; un buen ambiente laboral con la alternativa de un comportamiento organizacional del municipio de Andahuaylas, la concordancia es buena con un 0.752, corresponde que al subir más concordancia, tendrá mejor aumento para ambas alternativas.

Los cuadros estadísticos muestran mejor resultados para tener mejor concordancia entre las dos alternativas indagadas. (p.77).

## **2.4. Representación de la incógnita**

¿Qué concordancia hay entre el ambiente laboral y el rendimiento sindical de los subordinados de la consejo Distrital de Casa Grande, 2017?

## 2.5. Argumento de la indagación

Según la base de (Hernández, Fernandez & Baptista (2010, pp. 40-41), de sus teorías de indagación justifica de la siguiente manera:

**Por beneficio.-** La indagación se brindara información para tener un panorama más amplio de la concordancia del ambiente laboral con el rendimiento sindical de los subordinados del Consejo Distrital de Casa Grande.

**Relevancia social.-** La indagación realizada será de mucha ayuda para el municipio distrital de casa grande porque el interés es conocer la relación que hay entre las cambiantes.

**Implicaciones prácticas.-** En esta indagación busca encontrar soluciones entre el clima organizacional y el rendimiento sindical así contribuir con un mejor rendimiento sindical por los subordinados del consejo distrital de casa grande.

**Utilidad metodológica.-** Esta indagación tiene como finalidad, aportar con un instrumento que ayudara a medir la cambiante de estudio, para así posteriormente ser adaptado a otro tipo de instituciones y buscar una buena concordancia en el ambiente laboral con el rendimiento sindical de los subordinados sea más productiva.

## 2.6. Posible Respuesta

Hay concordancia directa entre el ambiente laboral y el rendimiento sindical de los subordinados del Consejo Distrital de Casa Grande 2017.

## 2.7 Metas



### **2.7.1 Principal**

Identificar la concordancia entre el ambiente laboral y el rendimiento sindical de los subordinados en el consejo Distrital de Casa Grande 2017.

### **2.7.2 Específicos**

Determinar la concordancia entre la capacidad estructura del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

Determinar la concordancia entre la capacidad liderazgo del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

Determinar la concordancia entre la capacidad toma de decisiones del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

Determinar la concordancia entre la capacidad motivación del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

Determinar la concordancia entre la capacidad comportamiento individual del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

## **III. TACTICA**

### **Clase de indagación**

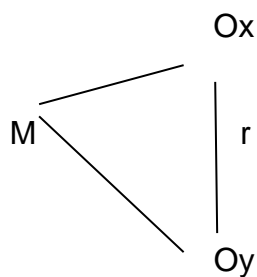
Esta indagación es de clase no experimental cuantitativa ya que se medirá la concordancia de las incógnitas, va a permitir medir el grado de la variante ambiente organizacional siendo una variable independiente del rendimiento sindical en los subordinados del consejo distrital de casa grande, donde se a

identificar el grado para el rendimiento sindical y el grado de ambiente laboral y ver si existe concordancia para las incógnitas.

### 3.1. Esquema de indagación

El esquema correlacional descriptivo, ya que no se manipulara las variantes. Para así las incógnitas tengan concordancia entre sí, y de corte transversal o transeccional ya que se ha recolectado los datos en un solo momento o tiempo establecido.

Cuyo esquema es:



Donde es:

Ox : incognita Ambiente organizacional

Oy : incognita Desempeño laboral

r : concordancia entre las incognitas

### 3.2. Incógnitas y Procesamiento

#### **Incógnita individual.**

Ambiente organizacional

#### **Incógnita subalterno.**

Rendimiento Sindical

Incognita	Explicación ideal	Explicación operacional	Evaluaciones	Guías	Nivel de medición
Clima organizacional	Según Méndez y Álvarez (2006) Como señala que el clima organizacional es el ambiente propio de la que destaca y sorprende al comparar modelos es la referida a las discrepancias entre éstos. No obstante, hay algún acuerdo entre las interpretaciones más conocidas sobre el clima (p.26).	Se definirá a través del cuestionario Escala dicotómica realizada por Noriega y Pría (2011)	Estructura organizacional	Contenido de trabajo	Nominal
			Relaciones de coordinación		
			Control		
			Comunicación de tareas		
			Liderazgo	Estilos de liderazgo	
			Poder/influencia		
			Estímulo al trabajo en equipo		
			Estímulo a la excelencia		
			Toma de decisiones	Niveles	
			Participación		
			Idoneidad		
			Capacidad resolutive		
			Motivación	Remuneración	
			Reconocimiento		
			Estimulación		
			Condiciones de trabajo		
Comportamiento individual	Estabilidad laboral				
Disciplina					
Responsabilidad					
Sentido de pertenencia					

Nota. Se utilizó la definición de Méndez y Álvarez (2006), y la caracterización de Noriega y Pría (2011).

Incógnita	Explicacion Ideal	Explicacion operacional	Evaluaciones	Guias	Nivel de medición
Producción					
Es la actitud del	Este constituye la laboral	Se definio a traves de una escala	Componentes activos	Calidad	Conocimiento del
subordinado en la búsqueda de los objetivos fijados.	estrategia del subordinado para lograr los objetivos deseados (Chiavenato, 2000, p.359).	grafica	por los directivos	aprob ada trabajo	Comprensión de
		basada en el	modelo de		
		Chiavenato (2000)	situaciones Ordinal		
			Componentes		

Creatividad  
actitudinales

Capacidad de

realización

Nota: Preparación personal según la definición de Chiavenato (2000).

### 3.3. Habitantes y modelo

#### Habitantes

Los habitantes está integrada por 64 subordinados y 15 directivos de área del consejo del distrito de casa grande la libertad.

#### Modelo

Para la conformación del modelo se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que la población es muy reducido, se consideró utilizar la totalidad de la comunidad integrada por 29 damas y 35 varones, lo cual es recomendado en palabras de Comrey y Lee (2002), donde dicen que para que el modelo sea apropiado, si se tratase de pequeños habitantes, debería considerarse el total de ésta a fin de que los resultados sean más confiables.

### 3.4. Habilidades e Herramientas para analizar la validez, datos y confianza

---

	<b>Incognita</b>	<b>Habilidad</b>	<b>Herramienta</b>
<b>Ambiente organizacional</b>	Preguntas	Temario ( Noriega y Pría,	2011)
<b>Desempeño laboral</b>	Rúbrica	Método de Escala Gráfica,	basada en el modelo de (Chiavenato, 2000)

Nota: Preparación personal.

---

#### Validez y confiabilidad

Para la incognita ambiente organizacional, se utilizó la validez de contenido por medio del criterio de jueces y para la confiabilidad, se estimó según el coeficiente del Alfa de Cronbach, previa aplicación de una muestra piloto en 20 personas, alcanzándose un alfa de 0.80, considerada como una confiabilidad adecuada o elevada.

### **3.5. Táctica de observación para datos**

La realización de este trabajo de indagación se realizó para la obtención de la indagación. Las herramientas utilizadas son basadas en el tamaño e indicaciones, por lo tanto se utilizó encuestas a los trabajadores del consejo del distrito de casa grande 2017. Para obtener dichos resultados se utilizó las herramientas estadísticas y usando una hoja de cálculo de Excel para posteriormente presentarse en tablas y gráficos, para describir las incógnitas establecidas.

### **3.6. Aspectos de valores**

Para la realización de la indagación no se manipulará la información. Los datos para esta indagación son exclusivamente para fines estadísticos para dar contraste a la realidad según los reglamentos y principios de la universidad cesar vallejo.

## RESULTADO

Meta 3: Definir la concordancia entre la capacidad sistema del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

**Tabla 1.**

*Concordancia entre la capacidad estructura organizacional con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.*

Ambiente Organizacional Capacidades	Desempeño Laboral		
	Rho de Spearman	p	N
sistema organizacional	,610**	,000	64

p: Significancia  
N: Tamaño de muestra  
\*\*p<.01

En el tablero 3 da a conocer una concordancia directa, de grado notable y estadísticamente significativa ( $p<.01$ ) entre la capacidad sistema organizacional con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.



Meta 4: Definir la concordancia entre la dimensión liderazgo del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

**Tabla 2.**

*Concordancia entre la capacidad Dirigir con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.*

Ambiente Organizacional	Desempeño Laboral		
Capacidades	Rho de Spearman	p	N
Dirigir	,552**	,000	64

p: Significancia  
N: Tamaño de muestra  
\*\*p<.01

En el tablero 4 da a conocer una concordancia directa, de grado notable y estadísticamente significativa ( $p<.01$ ) entre la capacidad de dirigir con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

Meta 5: Definir la concordancia entre la capacidad toma de decisiones del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

**Tabla 3.**

*Concordancia entre la capacidad toma de decisiones con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.*

Ambiente Organizacional Capacidades	Desempeño Laboral		
	Rho de Spearman	p	N
Toma de determinación	,281*	,024	64

p: Significancia  
N: Tamaño de muestra  
\*p<.05

En el tablero 5 da a conocer una concordancia directa, de grado medio y estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre la capacidad toma de determinación con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

Meta 6: Definir la concordancia entre la capacidad de atención del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

**Tabla 4.**

*Concordancia entre la capacidad de atención con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.*

Ambiente Organizacional Capacidades	Desempeño Laboral		
	Rho de Spearman	p	N
Atención	-,072	,574	64

p: Significancia  
N: Tamaño de muestra

En la tablero 6 da a conocer una concordancia no significativa ( $p \geq .05$ ) entre la capacidad de alentamiento con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

Meta 7: Definir la concordancia entre la capacidad de conducta individual del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

**Tabla 5.**

*Concordancia entre la capacidad motivación con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.*

Ambiente Organizacional	Desempeño Laboral		
Capacidades	Rho de Spearman	p	N
Conducta individual	,266*	,033	64

p: Significancia  
 N: Tamaño de muestra  
 \*p<.05

En la tablero 7 da a conocer una concordancia directa, de grado medio y estadísticamente significativa ( $p<.05$ ) entre la capacidad de conducta individual con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

## COMPARACION DE SUPOSICION

### Propuesta de Suposición

Hi. Habra una concordancia directa entre el Ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

Ho: No Habra una concordancia directa entre el Ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

### Estadístico de demostracion

$$t_{calculado} = \frac{Rho - 0}{\sqrt{\frac{1 - Rho^2}{n - 2}}} \rightarrow t_{Tab(\frac{\alpha}{2}; n-2)}$$

Para:

r= Coeficiente de concordancia de Spearman

n= Capacidad de la muestra (64)

tCalculado= Estadístico t calculado

tTab= Estadístico t tabular o crítico

**$\alpha$  = Grado de significancia ( $\alpha = 0.05$ )**

### Tabla 6.

*Concordancia entre Ambiente Organizacional con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.*

Variante	Estadísticos de diagnostico			
	Rho de Spearman	t Crítico	t Calculado	p

Ambiente Organizacional	Rendimiento Sindical	,634**	±1,99	6,45	,000
-------------------------	----------------------	--------	-------	------	------

p: Significancia  
N: Tamaño de muestra  
\*p<.05

En la tablero 8 da a conocer una concordancia directa, de grado considerable y estadísticamente significativa ( $p < .01$ ) entre el Ambiente organizacional con el rendimiento sindical en los subordinados de la Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

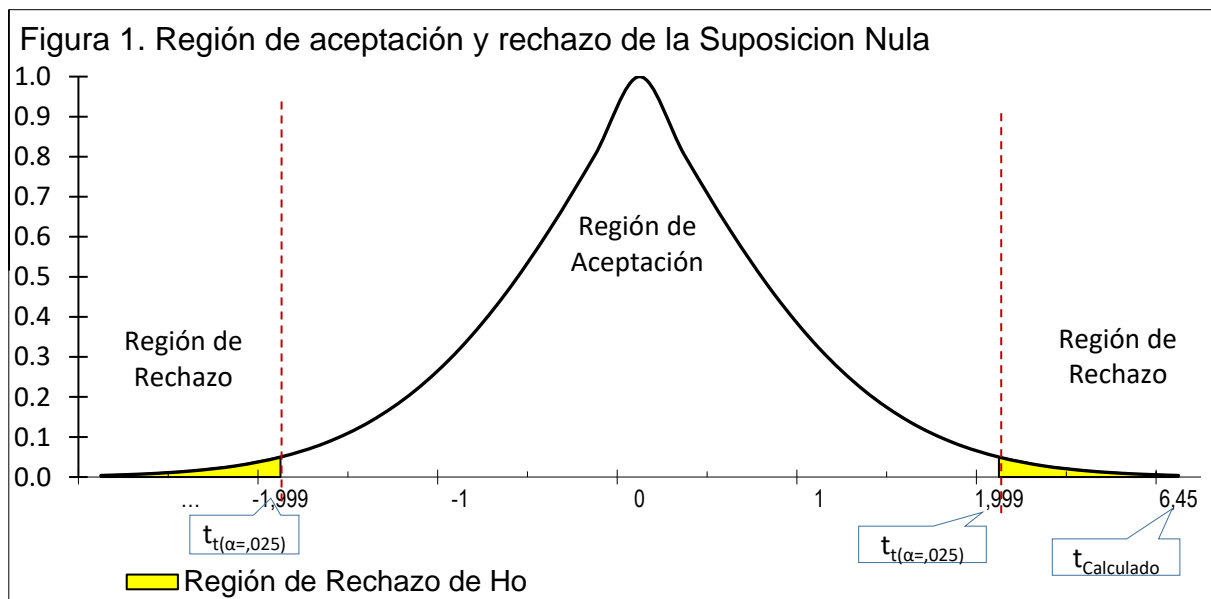


Figura 1. Región de aceptación y rechazo de la Suposicion Nula

En la figura 1, se aprecia la curva de la distribución t-Student con 62 grados de libertad y dos colas, donde se detalla la región de aceptación que representa el 95% del área central bajo la curva y la región de rechazo que representa un total al 5% del área ubicado en la cola izquierda (2.5%) y cola derecha (2.5%) de la distribución por ser una revision de suposición bilateral ( $\rho_0 \neq 0$ ). Esta imagen muestra la siguiente regla de concretacion: “Si  $|t_{calculado}| > |t_{tab}|$  entonces rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ ”. Para el valor  $t_{tab}$  es  $\pm 1.999$  y el  $t_{cal}$  para la suposicion general es 6.45 (Tablero 8).

Concluyendo, se elimina la suposición nula, aceptándose la suposición variante.

## DEBATE

En el Consejo Distrital de Casagrande, los problemas que se presentan, en tal sentido son, en cuanto al rendimiento sindical, en los componentes operativos, no se conocen adecuadamente el razonamiento laboral en las unidades que deben rendir los trabajadores, ya que no existe un programa de persuasión, lo cual afecta al rendimiento. Asimismo, en cuanto al ambiente organizacional, la capacidad dirigir se ve reducida según la falta de persuasión que se presentan que animen el trabajo en equipo. Por tal motivo se realizó la indagación con el fin de Decidir la concordancia entre el ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los trabajadores del consejo Distrital de Casa Grande, 2017. Hubo restricciones en el cumplimiento de las metas, entre los que destacan el poco acceso que dieron en la entidad en estudio. Sin embargo, gracias a la insistencia, la paciencia, la perseverancia y la relevancia del estudio para aplicar las herramientas donde se pudo obtener datos confiables, se pudieron superar dichas restricciones, encontrándose que la conclusión, la concordancia fue relevante, por lo que se aceptó la suposición variante a de indagación.

Las conclusiones finalizadas en la tabla 1, dichos conclusiones fueron parecidos a los hallados por Shishido (2015), quien determinó que el ambiente organizacional influye significativamente en el rendimiento sindical de manera positiva y creciente, puesto que sea la primera variante sube en su grado, es muy aceptable que también el rendimiento de los colaboradores suba en la misma proporción. La conclusion a su vez permitió que en el área de recursos humanos se puedan fijar estrategias de mejora, en base al razonamiento en la situación de la realidad problemática que acontecía en la organización, lo cual a posteriori, sirvió para que se mejore el ambiente organizacional para provecho del rendimiento sindical.

Asimismo en la tabla 6, tienen concordancia con los de Quispe (2015), quien encontró que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un intermedio desempeño. Con respecto a la meta general se afirma que existe una concordancia relevante entre el ambiente organizacional y el rendimiento sindical. Por tanto, se podría decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variantes. Asimismo, tal como lo señala Dessler, quién menciona que el ambiente organizacional determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y desempeño sindical.

De lo anterior se podría destacar Medina (2017) en su tesis nombrada:

Poder del ambiente organizacional en el rendimiento docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. La clase de indagación fue descriptivo correlacional, hallándose que existe una correlación positiva entre el ambiente organizacional y el rendimiento docente. Asimismo se halló que en la institución existen dos micro ambientes: la básica y el colegio, siendo la primera en la que se observan mayores indicadores de relación entre las variables de estudio. Finalmente, de acuerdo a las capacidades, el sistema de recompensas está concordado con los componentes motivacionales, tienen una relación positiva con el rendimiento hallado por parte de los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán.

Asimismo, en cuanto a las metas específicas, el primero de ellos fue definir la concordancia entre la capacidad estructura del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los trabajadores. Los resultados muestran una concordancia directa, de grado considerable y estadísticamente significativa ( $p < .01$ ), pudiéndose explicar según Noriega y Pría (2011) que la manera en cómo se establecen los sistemas formales y las políticas (obligaciones,



procedimientos, directrices, entre otros) bajo lo cual se estructura el grupo, se fijan, transmiten, concilian y controlan las tareas, se concuerdan con el grado de rendimiento de los colaboradores.

Sobre la concordancia entre la capacidad de dirigir el ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los trabajadores, mostrando que los resultados son una correlación directa, de grado considerable y estadísticamente significativa ( $p < .01$ ). Dichas conclusiones son parecidas a los descritos por Quispe (2015), quien delimitó la concordancia existente entre el ambiente organizacional, en base a las capacidades comunicación interpersonal, componentes del ambiente organizacional, incentivo laboral; y rendimiento sindical, así mismo permitió conocer el grado de rendimiento sindical de los trabajadores en base a tres capacidades de rendimiento laboral, eficacia y eficiencia laboral, siendo esta relevante.

La concordancia entre la capacidad toma de decisiones del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los trabajadores. Las conclusiones mostraron una concordancia directa, de grado medio y estadísticamente relevante ( $p < .05$ ), relacionándose con los de Shishido (2015), quien finalizó que las decisiones en la organización influyen significativamente en el desempeño sindical de manera positiva y creciente, puesto que sea la primera variable sube en su grado, es muy probable que también el desempeño de los colaboradores aumente en la misma proporción. Las conclusiones a su vez permitieron que en el área de recursos humanos se puedan fijar estrategias de mejora, en base al razonamiento situacional de la existencia discutible que acontecía en la organización, lo cual a posteriori, sirvió para que se mejore el ambiente organizacional para provecho del rendimiento sindical.

Así también, concordancia entre la capacidad de animar del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los trabajadores, considerando lo Pérez (2012) en su indagación: Concordancia entre el ambiente organizacional y rendimiento docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla, de la universidad San Ignacio de Loyola. El propósito del estudio fue establecer una relación entre el ambiente institucional y el desempeño docente en el campo de la educación N° 1 Pachacutec Ventanilla. La muestra del tipo accesible estuvo de acuerdo con 100 maestros en Instituciones educativas. La clase de indagación es correlacional descriptiva. El promedio entre los resultados del ambiente organizacional y el rendimiento docente, encontrándose una concordancia promedio en todos los componentes del ambiente con el rendimiento, entre los que destacan la concordancia de la formación organizativa de las instituciones y la eficiencia en el rendimiento de los docentes. La indagación finaliza que existe una correlación afirmativa entre el ambiente organizacional y el rendimiento docente en instituciones educativas red 1 de Ventanilla.

Finalmente, la concordancia entre la capacidad actitud personal del ambiente organizacional y el rendimiento sindical de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, 2017, dichas conclusiones explican de acuerdo a Noriega y Pría (2011) que las conductas personales y actuaciones que tienen poder y/o determinan en la labor desempeñada por el grupo de la unidad laboral, guardan concordancia y ayudan a las mejoras en el rendimiento de los colaboradores.

## DECISIONES

- En el estudio se llegó a determinar una concordancia recta, de grado considerable y estadísticamente relevante ( $p < .01$ ) entre el ambiente organizacional con el rendimiento sindical en los trabajadores del Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

- Dicho estudio se logró determinar una concordancia recta, de grado considerable y estadísticamente relevante ( $p < .01$ ) entre la capacidad estructura organizacional con el rendimiento sindical en los trabajadores del Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.
- En el estudio se determinó una concordancia recta, de grado considerable y estadísticamente relevante ( $p < .01$ ) entre la capacidad de dirigir con el rendimiento sindical en los trabajadores del Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.
- En el estudio se alcanzó determinar una concordancia recta, de grado medio y estadísticamente relevante ( $p < .05$ ) entre la capacidad de tomar decisiones con el rendimiento sindical en los trabajadores del Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.
- Se determinó en el estudio una concordancia no relevante ( $p \geq .05$ ) entre la capacidad animación con el rendimiento sindical en los trabajadores del Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.
- En el estudio se determinó una concordancia recta, de grado medio y estadísticamente relevante ( $p < .05$ ) entre la capacidad actitud personal con el rendimiento sindical en los trabajadores del Consejo Distrital de Casa Grande, 2017.

## SUGERENCIAS

- Al Alcalde debe Ejecutar mejoras en el clima organizacional, en cuanto a la inclusión de los colaboradores para mejor rendimiento sindical permitiendo que éstos se desarrollen en forma personal y profesionalmente.
- Al Jefe de RR.HH debe implementar mejoras que faciliten la comprensión de una mejor estructura organizacional, dirigir y actitud personal, a fin de que los colaboradores perciban un mejor clima organizacional.
- Al Alcalde para mejorar el ambiente organizacional a través de varias estrategias por parte de la organización en la capacidad de liderazgo, a fin de que el rendimiento sindical de los trabajadores sea también desarrollado.
- Al Gerente Municipal que brinde mejoras de toma decisiones en la integración de los colaboradores para mantener firme un buen ambiente laboral en el consejo.
- Al Alcalde a brindar nuevas oportunidades a los colaboradores para desarrollar su capacidad de animar a sí mismos y puedan cumplir con las metas del consejo para la comunidad.
- Al Alcalde debe dar capacitaciones a diferentes áreas del consejo para poder mejorar su actitud personal de los colaboradores del consejo.
- Difundir la presente indagación en la comunidad científica y a futuros investigadores, a fin de que sea un antecedente muy relevante para futuras indagaciones para ser desarrolladas a largo plazo sobre el desempeño sindical asociado a otras variantes.

## CONSTANCIA DE RECOLECCION DE DATOS

EL QUE SUSCRIBE:


SUB GERENTE DE LOGISTICA Y CONTROL PATRIMONIAL

HACE CONSTAR:

Que: el sr. **Cosavalente Cabrera Víctor Daniel** identificado con **DNI N° 74118595**, estudiante del X ciclo de la escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, ha recolectado datos correspondientes al desarrollo de su trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de Casa Grande.

Se expide el presente documento, a petición del interesado.

Trujillo, 19 de octubre del 2017.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASA GRANDE  
*Lic. José Antonio Sobrzano Mendoza*  
SUB GERENCIA DE LOGISTICA Y CONTROL PATRIMONIAL